第3章

新人研修は「模型ロケット」《指導者・管理者編》

――実験的新入社員研修の舞台裏(SWEST Survayor-Hamana-2)



大西秀一，服部博行

ここでは「模型ロケットを使った新人研修」を企画した指導者・管理者が，その舞台裏を紹介する．この研修企画の意図やそのてんまつ，成果について述べる．　　　　　　(編集部)

2004年7月浜名湖．白煙を上げて大空に向かい飛んでいくロケット．その先端にはGPSユニットを搭載したペイロードが格納されています．GPSの記録をもとにロケットの軌跡を求めることが目標です．そのプロジェクト「SWEST Survayor-Hamana-1」は，筆者らを熱くさせました．

Hamana-1は組み込み技術者の育成と教材開発を目ざして立ち上がったプロジェクトで，おもにSESSAME(NPO法人 組込みソフトウェア管理者・技術者育成研究会)のメンバが参加してプロジェクトを推進していました．うたい文句は「組み込み技術の極限」です．

● 業務と並行しての参加は無理，新人研修と位置づけ

たしかに「教材」としてはかなりパンチの効いた内容です．せいぜい150gの模型ロケット(モデル・ロケット)が200mの上空まで打ち上げられ，その間に飛行データをロギングするという内容を数ヵ月で完成させるのですから．かなり高度な技術が要求されると思いました．

Hamana-1の優れていたところは，ベテランの技術者がその手本を見せてくれた点です．一つの製品を組み上げる際に必要な作業を記録し，それを公開しています．さらには，熟練した技術に接することができたことも大きかったと思います．SWESTの公開分科会では，ぎりぎりまでペイロードの調整作業を見ることができました．打ち上げシーケンスを遵守した点には驚きを隠せませんでした．

年が変わり，2005年2月．8月開催のSWEST7に向けてのメーリング・リスト情報の中に，「Hamana-2」の単語を見つけました．しかも参加チームを募集しているとありました．「これは！」と思い，会社内でチームを立ち上げようと画策したのですが，当時の社内の業務量では，スケジュールがタイトで，業務と並行しての遂行はほぼ不可能でした．

挫折しかけたところにある考えが浮かびました．新入社員研修の一環として採用できるのでは？ 技術を持たない彼らがどの程度やれるのかも楽しみであるし，なにより組み込みシステム開発への導入として「Hamana-2」を利用できれば，組み込み技術の教育を前面に出した実践的な研修を実現できそうです．

そのときの企画書を**図1**に示します．この企画が通り，会社の研修としてHamana-2に参加することになりました．しかし，その後の道のりは当初の想像を超えて遠く，そして険しく，とほうもない時間と体力が必要なのでした．

● 火薬を使用するので「安全確保」が前提

会社から最優先で出された注文は，「安全に実施すること」でした．小型とはいえ，模型ロケットは数百m上空まで飛ぶ能力を持っています．推進力には火薬を使用しているので，当然のことながら「火」を扱います．会社の業務として行うためには，安全は絶対条件だったわけです．もし事故などが発生した場合，会社としての社会的責任は大きく，同時に社会的信頼を失うことにもなりかねません．会社から出された注文には，「(米国などで規定されている)

KeyWord　Hamana-2，SWEST，SESSAME，研修，GPS，モデル・ロケット，安全コード，OJT，デバイス・ドライバ，ニート

3

SWEST Hamana-2参加企画

ビジョンと目的

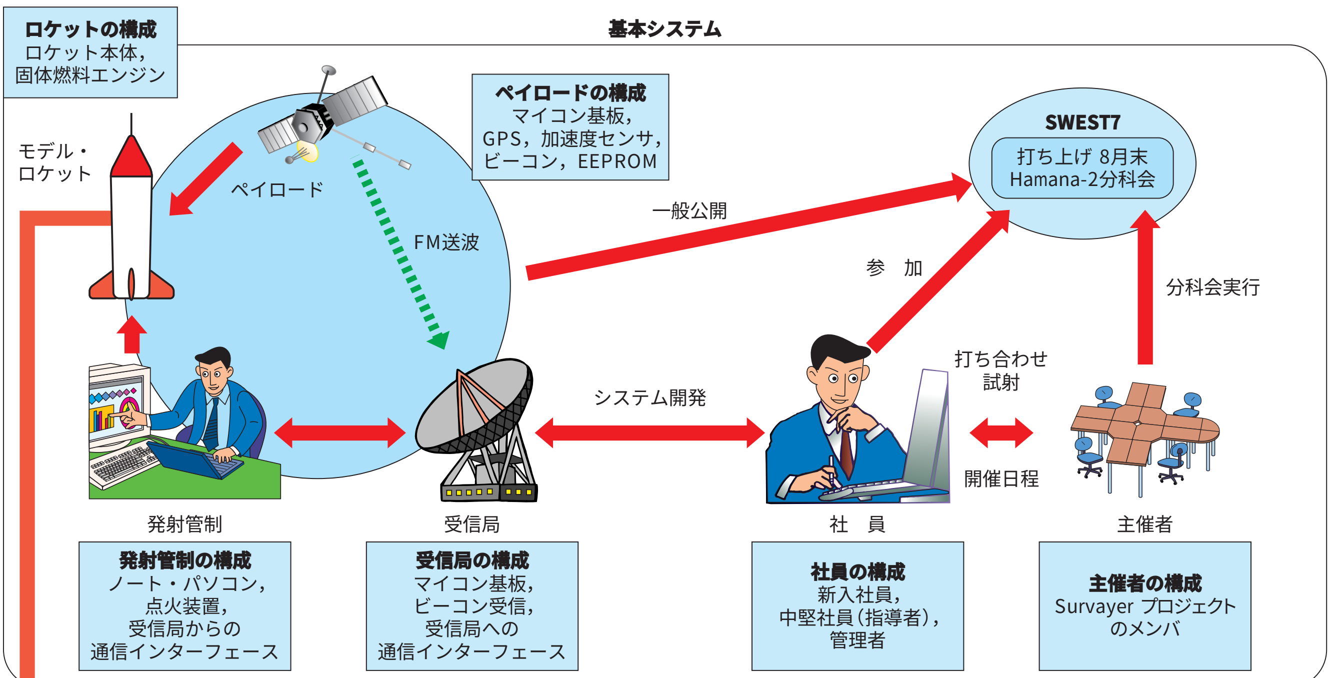
組み込み機器ソフトウェアは日進月歩の歩みを続けており，その技術の進歩につねに追従する必要性がエンジニアには存在します．
Hamana-2では飛翔体（モデル・ロケット）を使用し，一つのプロダクトを完成させるプロセス・モデルを提案しています．
そこで当社の業務では自社プロダクトを完成させる経験が少なく，一連の開発プロセス（企画，設計，実装，テスト，公開）を学ばせることは社員にとって有効であるため，参加します．
Hamana-2への参加で「組み込みシステム」の全体像を知り，考えることや，コミュニケーションのたいせつさを学んでもらうことが最大の目的です．

企画の概略

本企画は平成17年度の新入社員をターゲットとして行い，社員教育の一環として行います．
基本的には新入社員がシステム開発の全プロセスを経験します．
レギュレーションの把握や設計，ロケットの試射，実装，テストといったプロセスをこなします．

コンセプト

- 楽しく
  楽しくなければしごとではない
- みんなで
  力を合わせること
- 使える能力
  自分を磨く



ロケットの安全性について

http://nar.org/NARmrsc.html
Model Rocket Safety Code（モデル・ロケット安全コード）
上記コードが守られた打ち上げでは過去に事故の報告はない．
本企画も上記の安全コードに従って運営する．
前回のHamana-1でも本コードに基づいた打ち上げで成功している．
日本モデルロケット協会自主消費基準として日本語化されている．

実施予定	内　容
2月22日	募集の告示，参加チーム募集開始，暫定レギュレーション提示
3月初旬	レギュレーションの決定
4月中旬	参加チーム発表，基本講習の実施
5月中旬	試射，合同打ち合わせ
6月中旬	状況確認
8月初旬	最終調整
8月下旬	打ち上げ，結果報告

費用概算

ロケット本体：50,000円，ペイロード：30,000円
発射管制：10,000円，受信局：10,000円
試射，打ち合わせ，講習の出張費：計120,000円
SWEST7参加4名：計80,000円
開発工数：新人研修として行うため，6月までは研修扱い
7月，8月の工数試算：4人月

必要作業

設　計
- システム全体の設計
- ペイロード，発射管制，受信局の設計
- 安全確認手順書

実　装
- ペイロード実装
- 発射管制実装
- 受信局実装

テスト
- 試射手順書
- 各モジュール単体テスト
- 結合テスト手順書

打ち上げ準備
- 発射場所の検討
- 打ち上げシーケンス作成
- 打ち上げ結果解析

報　告
- SWEST7分科会での報告
- 部会での報告

図1　SWEST Hamana-2参加企画書

目標，スケジュール，予算，全体の相関図，安全面など，最低限のことを書き出した．

モデル・ロケットの打ち上げ安全コードを遵守する」，「研修の指導者レベルが打ち上げ技術を習得する」ということで対処しました．

まずはテストを行う予定でしたが，50m四方の広さを持つ打ち上げに最適な場所を探すことだけでかなり苦労しました．公園は基本的に花火禁止の場所が多く，河川敷だと打ち上げたロケットが水没して回収できない可能性があります．陸上の開けた場所を探すのに，かなりの時間を費やしました．

初回の打ち上げは，新入社員抜きの有志数名で行いました（下掲のコラム「飛行時間と高度の測定，そして映像撮影」を参照）．初打ち上げで早速ロケットをロスト（消失）してしまうありさまで，早くも壁の高さを感じました（**写真1**）．ロストの理由は上空の風でした．地上ではあまり感じなくても，上空ではかなりの風が吹いており，回収用のパラシュートが風に乗ってしまうのです．おそらく500m以上流されたと思います．打ち上げに関する知識はひととおり頭に叩き込んでいたのですが，知識だけではなく経験が必要であることもわかり，新入社員にもかなりの数の試射を行わせないと技術の習得どころではないな，と不安になりました．ちなみに模型ロケットのエンジンは3本で1,500～2,500円となかなかの出費になります．ですから，以後の打ち上げには慎重にならざるをえませんでした．

● 新人に必要な「最低限の解説」とは

新入社員の配属と同時に，研修を開始しました．前の年までは4月が集合研修，5，6月が配属された部内での研修でした．筆者らのグループでは，これまで個人の研修が中心でしたが，今回はチーム研修が主体となりました．

まず，Hamana-2で達成したい目標を新入社員に説明しました．「飛翔体の空中での運動を解析するために，空中での加速度の計測と回収が可能な機器を開発しろ」とだけ新入社員に伝えました．プロジェクトは，最低限の技術解説を行った後，彼ら自身の考えで進行させる予定でした．

が，いきなり予定が崩れ始めます．「最低限の技術解説」というのがくせ者で，彼ら新入社員にとってはまったく未知の内容であり，理解するのに多大な時間が必要となったのです．例を挙げると，「TOPPERS/OSEKカーネルの概要」を説明しようとした場合，「リアルタイムOS」，「自動車制御」，「マイコン知識」，「アセンブリ言語」，「C言語」と幅広く説明しないと，彼らは十分に理解できないわけです．

このときの新入社員の心情を考えると，準備運動もなしにいきなり100mを走らされたような感じだったのかもしれません．そして，時間的にも厳しくなり，十分な予備知識がついているのかどうか不安なまま，ロケット製作へ入っていくことになりました．

● 管理者から新入社員に向けて「喝」

ある日の試射で事件は起こりました．当日は本番のペイロードと同じ重量の重りを載せた打ち上げ試験を行う計画でした．しかし，結果としてロケットをロストしてしまい



写真1 確認のための打ち上げで，いきなりロストするとは…

Column 飛行時間と高度の測定，そして映像撮影

今回のプロジェクトにおいて，データの蓄積は非常に重要な要素です．模型ロケットは打ち上げた後，上空でパラシュートを展開し，地上に着地します．このとき重要になるのが打ち上げる方向です．模型ロケットの発射台は30°までの傾斜を許可しています．基本は風上に向かって打ち上げるのですが，垂直に近いと風で流されてしまいます．

そこで，重要になるのが飛行時間と高度の測定です．毎回の発射データを取得することで模型ロケットの挙動と滞空時間を考えて，打ち上げ角度の精度を上げていくわけです．高度測定では3点からの最高高度時の角度を測定し，3角すいの高さを求める方法を使って高度を算出します．ですから，打ち上げるときにはかなりの人員が必要となります．おもしろいのは，最初は飛翔するロケットを見失っていた人も，最後にはかならずその速度に追従できるようになっていたことです．

また，筆者らは映像資料を作成する試みも行いました．しかも1台のカメラで追うのではなく，複数台，最大4台のカメラで模型ロケットの飛翔を記録しました．打ち上げの後の反省会で利用するつもりで記録し始めたのですが，発表やデモンストレーション展示で案外ウケが良く，たびたび公開されています．とくに打ち上げに失敗したときのビデオが…．

ました．試験機はたった1機で，しかも市販品ではありますが米国製の機体であるため，国内では入手が困難でした．打ち上げた模型ロケットはやぶの深い場所に入ってしまい，探索は中止．代替の機体の入手は難しく，ここにきて機体の変更が頭をちらつきました．しかし，機体変更となるとこれまで蓄積してきた飛行データの意味がなくなり，データを取得し直さなければなりません．この事件で，プロジェクトは非常に厳しい状況に追い込まれました（**写真2**）．

このロストの後，管理者から新入社員に向けて「喝」が入れられました．彼らも真剣に，このHamana-2のプロジェクトに気持ちを向けられるようになったようです．

● 組み込み開発の縮図を体現

8月に入るころには，このプロジェクトがすでに業務なのか私事なのか区別がつかない状況になってしまったのが，筆者らのいちばんの反省点です．土日の早朝に打ち上げるだけでは間に合わず，業務開始前の6時に試射場に集合して打ち上げ準備，試射，片付けを終え，8時に撤収．そしてそのまま出社と，普通では認められないような方法で開発を進めてしまいました．「自己啓発の活動」と言いながら作業を進めましたが，新入社員たちが表立ってもんくも言わず，危機感を持って活動に参加してくれた点は評価に値すると考えています．ただし，時間度外視で進めさせてしまった責任は少なからず管理者サイドにあり，この点については今後の研修に対する筆者らの課題です．

● 本番は台風で中止，データも取得できず

SWEST7の前日．早朝の試射で怪しいながらデータを記録できた雰囲気がありました．しかし，動作は非常に不安定であり，かつ最初に示した目標をすべて満たしたわけではないという状況でSWEST7の会場に入りました．

筆者らはSWEST7の最後の“徹夜部屋”（正式名称は「分科会：Hamana-2最終調整」）での作業にかけるしかないと考えていました．が，運命のいたずらか，SWEST7は台風直撃の真っ最中に行われることになり，本番の打ち上げ日の未明にSWEST7の主催者より，Hamana-2打ち上げ中止の決定が通達されました．

その後，有志のメンバだけで打ち上げはしたものの，結局データを取得できませんでした．結果をひと言で言えば，失敗です．SWEST7のセッションで筆者らのHamana-2への取り組みについて発表することはできたのですが，新入社員たちに「成功の味」を感じてもらうことはできませんでした（右掲のコラム「Hamana-2に参加したかったほんとうの理由」を参照）．



写真2
当初は打ち上げの後でバーベキューをやる余裕すらあったのだが…

● リターン・マッチ，2ヵ月遅れながら目標を達成

その後に筆者らが取り組んだHamana-2.5プロジェクトについて多少補足しておきます．SWEST7で達成できなかったことを新入社員たちは十分認識していたようです．そして「完成するまではやる」，という気概を見せてくれました．

Hamana-2.5という形で日常業務の合間に作業を行い，10月には安定動作するペイロードを完成させることができました．SWEST7から遅れること約2ヵ月，ようやく彼らは加速度を計測して回収するという当初の目標を達成したのです．Hamana-2.5の結果については，組み込みシステム技術関連の展示会である「ET2005」の筆者らの会社（ヴィッツ）のブースで展示を行い，成果を発表しました．その後，2006年1月に開催されたCEST（組込みシステム開発技術研究会）の技術交流会にて発表し，好評を得ることができました．

足かけ1年の長い期間でしたが，新入社員にとっても，筆者らにとっても初めての試みは，多少の失敗を経験し，そして多くの楽しい時間を全員で共有することができました．さらに，最後にはなんとかまとめ上げることができ，Hamana-2を通した研修は成果を上げたと自負しています．

● 座学やOJTより有効なプロジェクト・ベースの研修

新入社員の教育という側面で言えば，今回のプロジェクトはかなりの成果があったと思います．ソフトウェア開発会社で新入社員研修と言うと，多くの場合，集合研修（おおむね座学）とOJT（on the job training）という名の業務手伝いではないでしょうか？

筆者らもOJTや技術資料を用いた研修を以前から取り入

れています．しかし，いずれの研修も望んでいた成果が得られているとは思えませんでした．新入社員の多くは，社会人になる前の受け身のスタンスから，みずからの意思で行動する能動的なスタンスに変わるのに時間がかかります．

この意識改革こそが，会社が研修で最初に教えるべきことなのかもしれません．その意味では，あらかじめ作成された教科書に従って研修を行う座学は向いていないように思います(学生時代の学習の延長になるため)．また，OJT研修についても，最終的な責任を先輩エンジニアが取ってしまい，新入社員はお手伝い意識が残るだけです．

とは言え，新入社員にたいせつな業務の一部を任せることも，そうそうできないと思います．このように矛盾する要求に対処できる方法の一つが，今回のHamana-2のような，業務ではないけれど発表などの責任のある“場”ではないかと思います．

● 方針は「手を出さずに，目を離さない」

さて，Hamana-2での管理者としての筆者らのスタンスは，「手を出さずに，目を離さない」というものでした．この方針のもとでHamana-2に参加したわけですが，いくら「手を出さない」と決めていたとはいえ，新入社員には高度すぎる課題だったかもしれません．Hamana-2の目標を達成するには，ロケットの調達やハードウェアの設計，ソフトウェアの設計など，通過しなければならないハードルがいくつもあります．しかも，全員，何一つ経験したことがないので，困難を極めました．

しかし，だれでも初めてのことを行う場合，経験などありません．それは業務でも同じことです．経験したことばかりやっていては，新しい技術は身につきません．「経験していない未知の要求をどのように解決(実現)するか」というのも，業務において重要な能力の一つです．その意味でも，今回のプロジェクトは有意義だったと思います．

新入社員にプロジェクト完了後の感想を聞くと，「何も教えてくれなかった」とか，「隔離された場所で見放されたと感じた」とか，「しごとをしている先輩に質問しづらかった」などの意見が出てきました．これらの意見の中には，管理者として反省すべき点が含まれていますが，目標とする研修を行えてホッとしています．

新入社員たちは，知らないことを調査することを経験し，新入社員だけの部屋で互いに相談し合って問題を解決できたと思います．たしかに先輩に質問しづらい環境であったかと思いますが，質問するべきところは質問しないと，自分たちのやるべきことを達成できません．事実，SWEST7の終了後は自発的に質問するようになりました．

● 熱意が感じられず，一度は研修の中止を決意

管理者として学ぶことも多くありました．新入社員を指導するうえで，「手を出さずに，目を離さない」を実行する難しさです．

筆者らをはじめとする指導者はあらかじめ，Hamana-2の実現に向けてマイルストーンを設定していました．しかし，新入社員はマイルストーンどころか計画すらほとんど立てていないようすで，スケジュールの遅れをまったく気にしません．とくにひどかったのが，研修当初の1ヵ月は何も進まなかったことです．新入社員もスケジュールを立てることと，そのスケジュールを守ることの重要性を学びましたが，管理者も手を出さずにプロジェクトを効果的に進める難しさを痛感しました．

Column　Hamana-2に参加したかったほんとうの理由

会社の企画として参加できたHamana-2プロジェクトですが，これは非常に運が良かったとしみじみと思います．というのも，模型ロケットは一般にはなかなか研修のネタとして採用してもらえないと考えるからです．

新入社員研修は，その後の業務につながる非常に重要な期間です．業務に必要な知識を与えるための技術解説や演習課題を与えるのが普通です．しかしHamana-2に限っては，教材も何もない状態からのスタートでした．もしかしたら必要なことを教えられないかもしれない，とも考えました．

このようなリスクの高い方法で新入社員教育を行ったほんとうの理由は，筆者らがエンジニアとして「楽しい」と思うことは，新入社員もおもしろいと思ってつきあってくれるだろうと考えたからです．

図1の企画書にも書いてありますが，「楽しく」というのは筆者らにとって必要な部分で，業務でもプライベートでも楽しくなければいけないと考えています．とかく単調になりやすい新人研修でも全員で楽しく，そして真剣に取り組めたのは，きっと新入社員たちがおもしろいと感じてくれたためだと思います．

Hamana-2でいちばん楽しんでいたのは，新入社員を指導していた筆者らかもしれません．

新入社員の理解度を知るために，週1回のミーティングを実施しても，ひとりの新入社員と指導者の間の2者間ミーティングになってしまい，新入社員全員が問題や解決方法を共有していませんでした．また，新入社員の理解度も把握できませんでした．さらに，新入社員を指導するときに問題となる点や解決へのヒントを与えても，それが理解されないということも経験しました．

最終的には高度な知識が必要であるため，それに近づくための助言を行っても，新入社員から見れば高度すぎる内容であるため，理解できません．管理者サイドが慣れていないこともありますが，いま一つ新入社員の責任感や熱意が感じられませんでした．

このような状況を一変させたのが，新入社員たちにとっての最初の打ち上げです．ロケットには計測装置を搭載するため，搭載重量や飛距離を測ることは重要です．管理者チームは新入社員チームが計測する前に実験しており，ある程度の情報はすでに持っていました．今度は新入社員が計測装置と同じ重量で，どの程度の飛距離が出るかを計測しなければなりません．当日の準備や運営はすべて新入社員が行います．しかし，この計画が甘く，風のない朝に打ち上げなくてはいけないのに，準備にお昼近くまでかかっていました．挙句の果てにペイロードを固定せず，真横にロケットを飛ばしてしまい，貴重なロケットをなくしてしまったのです．

当日，筆者らが新入社員の行動を見て感じたことは，「責任者がいない」，「チームとしての協力がない」，さらに，「ロケットを打ち上げることへの熱意がない」ということでした．先輩エンジニアから「打ち上げろ」と言われたから打ち上げている，という考えを感じ取りました（下掲のコラム「やりたいこととできること（want と can の違い）」を参照）．このようなとき，管理者はどのように行動するべきなのでしょう？ 筆者らには最適な方法はわかりませんでしたが，中途半端な思いで研修を受けてもらうのは，会社にとっても新入社員にとっても，不幸でしかありません．

Hamana-2の実行委員には申しわけないと思いつつ，熱意のない研修を続けるわけにはいかないので，研修の指導責任者に中止したい旨を告げました．同時に，新入社員たちにしごとに対する姿勢を説明し，中止するかどうかを新入社員どうしで決めるように指示を出しました（右掲のコラム「新入社員の研修に対する望ましい姿勢」）．このとき，おそらく初めて新入社員どうしが真剣に議論し，全員の意見を自分たちでまとめることができたようです．結論としては，Hamana-2の研修を継続することになりました．

これ以降，新入社員の間の情報共有や，ほかのメンバの担当範囲へのフォローなどがなされるようになり，通常の業務で見られる「チームによる開発」が行われるようになりました．ここでも，管理者や指導者がいかに熱意をもって物事に立ち向かえるかが重要だと思いました．

Column やりたいこととできること（want と can の違い）

新入社員や比較的若い社員が，「やりたいこと」を口にすることがあります．夢を語るのは重要なのですが，筆者らから見ると，とうてい実現できそうもないことを言っていることがあります．夢ではなく，やりたいこととして….

やりたいことを追うのは重要なことかもしれませんが，やりたいことばかり追い続けて，フリータやニートになる人も多いように思います．筆者は若い社員に，「want と can を区別してください」とよく言います．want はやりたいことであり，can は自分でできることです．

自分が今，何ができるかを考えずに，やりたいことばかりを追う人が多い点が気になります．ほんとうにやりたいことかどうか判断できていないにもかかわらず，なんだか主役めいた立場のほうがよいと考えているようです．しかし，だれでも最初から主役が務まるわけではありません．下積みがあっての主役だと思います．

しごとでも同じではないでしょうか？ 今できることをしっかり行い，経験や知識を身につけて，少しずつしごとの範囲を広げていく．その過程で，自分に合ったやりたいことを探していくべきではないでしょうか？ 筆者は，want は can の先にあると思います．できることをしっかり着実にこなしてほしいと思います．

この want 思考ですが，いつからこのようなタイプの人が増えたのでしょうか？ 少なくとも筆者らの同世代には，今ほど多くいなかったように思います．ひょっとしたら，子どものころの教育に問題があるのかもしれないと，先日，北海道のとある学校の先生と話をしていたときに感じました．

筆者らにも子どもがいますが，たしかに幼稚園や小学校の発表会で，主役が多すぎると思うことがあります．小さいころ，筆者は“月”と“木”を演じたことがあります．月や木を演じながら，主役にあこがれたものです．しかし，最近はほぼ全員が主役です．主役が5人も10人もいるのです．反対に脇役はほとんどいません．理由は「差別につながるから」とのこと．小さいころから主役であることに慣れている人にとっては，下積みなどはいやなしごとで，主役（やりたいこと）を追い求めてしまうのかもしれません．

● SWESTの活動に感謝

さて，Hamana-2ですが，最後の追い込みはたいへんな作業となりました．いつまでたっても，安定した基板ができ上がらず，どうやってもデバイス・ドライバが完成しません．時間は過ぎていきます．SWEST直前の徹夜作業と早朝の打ち上げをこなし，何とか前日にデータを取得できる状況になったものの，当日，まさかのデグレード（ソースの上書き）．ソフトウェアの構成管理の重要性まで実感できる研修となったのです．

新入社員研修は目的を達成することなく終了しました．最後まであきらめなかったことは評価できるとしても，達成感はなく，新入社員たちにとっては明らかに不完全燃焼だったと思います．結局，Hamana-2.5というステップを設けて継続研修となりましたが，ここからの取り組みは自己啓発として実施してもらいました．

今回のHamana-2は，新入社員が立ち向かうには難しすぎる課題だったかもしれません．ソフトウェアの開発だけでなく，ロケットや基板，OS，アプリケーション・ソフトウェアなど，幅広く対応しなくてはなりませんでした．このように幅の広い対応は，ソフトウェアを主体とする会社（ソフトウェア・ハウス）ではあまり経験できないことだと思います．それゆえ，管理者も経験が不足し，適切な指導ができなかったのではないかと反省しています．しかし筆者の立場から考えると，今回のHamana-2は新入社員の教育“だけ”が目的ではありません．筆者らの会社はソフトウェアは開発していても，（事業としての）ハードウェア開発の経験はありません．また，設立して10年にも満たない会社なので，指導経験の豊富なエンジニアも足りません．

今回のHamana-2プロジェクトは，これまでの筆者らでは研修できないことを，新入社員だけでなく，指導者らも含めて，（ボランティアの）SWESTメンバ，ひいては組み込み業界全体に指導していただいたのだと思っています．

参考・引用＊文献

(1) Surveyor Project，Hamana-2のホームページ，http://www.ertl.jp/SWEST/Surveyor/Hamana-2/
(2) SWEST組込みシステム技術に関するサマーワークショップのホームページ，http://www.ertl.jp/SWEST/
(3) 組込みシステム開発技術研究会（CEST）のホームページ，http://www.ertl.jp/CEST/
(4) ロケット製作日記 ヴィッツ社員によるロケット開発日誌，http://www.witz-inc.co.jp/dev3/HAMANA2/blog/index.php

おおにし・しゅういち
はっとり・ひろゆき
（株）ヴィッツ

Column 新入社員の研修に対する望ましい姿勢

研修を計画する側から，新入社員の姿勢について一方的に考えてみます（あくまでも一方的にだが…）．新入社員はその数ヵ月前までは学生であり，そのころはお金を払って教えてもらう立場です．そのため，学校としては，お金をもらっている以上，教育して卒業させることを目的としています．一方，学生はお金を払っているので，それを有効に使うかどうかは，その学生しだいです．つまり，学校と学生の間にギブ・アンド・テイクの関係が成立しています．

では，会社に入るとどうなるのでしょう．会社の研修期間は，少なくとも直接会社のためになることはありません．研修期間中は，学校のころと同じように教育期間となります．しかし，大きく違うのは，会社はお金（給料）を新入社員に支払い，教育を与えているという点です．また，教育を担当する社員は，少なからず自分のしごとに影響を与えながら指導しています．この関係では，会社と新入社員の間にギブ・アンド・テイクが成立しているとは言えません．言いかたを変えれば，研修期間中は新入社員は単なる“お荷物”なのです．

では，なぜ会社は“お荷物”となる新入社員を教育するのでしょう．それは，何年かしたら戦力になるだろうという期待から教育しているのです（最近のソフトウェア開発企業の中に，新人をきちんと教育しないところが増えているのが気になるが…）．

新入社員のみなさんは，お金をもらって教育を受けていることを忘れないでいただきたいと思います．また，学生が評価されるのは試験だけで，試験に失敗しても0点をとるだけですみます．しかし，会社に入れば毎日が試験であり，評価に満点などなく，何点にでもなりえます．失敗すればマイナス点にもなります．へたをすると会社の存続を危うくする失敗だってあります．

会社も真剣に教育しているので，受ける側も，学生気分ではなく真剣に研修に臨んでいただきたいと思います．